



INDEMNITE DITE DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT POUR 2023

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de chaque agent concerné (voir ci-dessous) à celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement d'un agent a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à l'agent.

FONDEMENTS JURIDIQUES

- Décret n° 2008-539 modifié du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Décret n° 2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Circulaire n° 002164 en date du 13 juin 2008, du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 ;
- Circulaire n° 002170 en date du 30 octobre 2008, du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, additif à la circulaire n° 002164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

LES BENEFICIAIRES

*Articles 1, 2, 9 et 10 du décret n° 2008-539 modifié ;
Circulaire du 13 juin 2008.*

LES FONCTIONNAIRES

Si **trois** conditions sont remplies :

1. Le fonctionnaire **détient un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B.**
2. Il doit avoir été rémunéré sur un emploi public **pendant au moins trois ans entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022.**
3. Le fonctionnaire doit, **à chaque borne de la période de 4 ans prise en considération (soit le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 pour la GIPA 2023) être resté fonctionnaire.**

LES AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS RECRUTES SUR CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Si **quatre** conditions sont remplies :

1. L'agent est rémunéré par référence expresse à un **indice**.
2. L'agent est rémunéré sur la base d'un indice **inférieur ou égal à la hors-échelle B**.
3. L'agent doit avoir été employé de **manière continue entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 par le même employeur public**.

Les agents contractuels de l'Etat, transférés aux collectivités territoriales ou à leurs groupements en application de l'article 110 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, sont réputés remplir cette dernière condition.

4. L'agent contractuel doit, **à chaque borne de la période de 4 ans prise en considération (soit le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 pour la GIPA 2023) être resté agent contractuel**.

LES AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS RECRUTES SUR CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

Si **quatre** conditions sont remplies :

1. L'agent est rémunéré, en application des stipulations de son contrat, par référence expresse à un **indice**.
2. L'agent est rémunéré sur la base d'un indice **inférieur ou égal à la hors-échelle B**.
3. L'agent doit avoir été employé de **manière continue entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 par le même employeur public**.

Les agents contractuels de l'Etat, transférés aux collectivités territoriales ou à leurs groupements en application de l'article 110 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, sont réputés remplir cette dernière condition.

4. L'agent contractuel **doit, à chaque borne de la période de 4 ans prise en considération (soit le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 pour la GIPA 2023) être resté agent contractuel**, sauf dans le cas où il est recruté :
 - a. en vertu de l'article L352-1 et suivants du code général de la fonction publique (recrutement d'un travailleur reconnu handicapé en qualité de contractuel puis titularisé à l'issue de ce contrat)
 - b. en vertu de l'article L326-10 du code général de la fonction publique [(jeunes de 16 à 25 ans recrutés dans le cadre du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)]



Sont exclus du champ d'application de la GIPA :

- les fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur l'une des années bornes de la période de référence (soit au 31 décembre 2018 ou au 31 décembre 2022) ;
- les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence (soit au 31 décembre 2022) ;
- aux agents ayant subi sur la période de référence (soit entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022) une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire ;
- Les fonctionnaires en congé de formation professionnelle. En effet, quoique calculée par référence au traitement, la rémunération qu'ils perçoivent est une indemnité. (voir circulaire p. 7)

CALCUL DE LA GIPA POUR 2023

Articles 3 et 5 du décret n° 2008-539 modifié ;
Arrêté du 1er aout 2022.

FORMULE DE CALCUL

Pour la mise en œuvre de la GIPA en 2023 :

- La période de référence est fixée **du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022** ;
- Le taux de l'inflation est fixé à **+ 8.19 %** ;
- La valeur moyenne du point en 2018 est fixée à **56.2323 €** ;
- La valeur moyenne du point en 2022 est fixée à **57.2164 €**.

LE MONTANT DE LA GIPA AU TITRE DE L'ANNEE 2023 = **TIB 2018 X 1,0819 – TIB 2022**

Détails du calcul :

- TIB 2018** = Indice Majoré (IM) détenu au 31 décembre 2018 x 56.2323 (valeur moyenne annuelle du point pour 2018)
- 1,0819** = 1 + 8.19 %
- TIB 2022** = IM détenu au 31 décembre 2022 x 57.2164 (valeur moyenne annuelle du point pour 2022)



Si le résultat du calcul est négatif, aucune somme n'est à verser à l'agent au titre de la GIPA.

CONSEQUENCES

- Seuls les traitements indiciaires, et plus précisément les indices majorés, détenus au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2022 servent de base au calcul.
- Les points attribués au titre de la NBI ne doivent pas être pris en compte.
- Sont également exclus de la détermination du montant de la GIPA, le supplément familial de traitement et toutes les primes et indemnités pouvant être servies aux agents.

CONDITIONS ET MODALITES D'ATTRIBUTION

*Articles 10 et 11 du décret n° 2008-539 modifié ;
Circulaire du 13 juin 2008, page 4.*

Dans un arrêt n° 322781 du 2 mars 2010, le Conseil d'Etat a rappelé que la GIPA constitue un complément de traitement et non un élément du régime indemnitaire. Par conséquent, **son octroi a un caractère obligatoire** dès lors que l'agent remplit les conditions.

POUR LES AGENTS A TEMPS PARTIEL

Pour les agents qui ont effectué une période de **travail à temps partiel** sur tout ou partie de la durée de la période de référence c'est-à-dire entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 :

- Le montant de la GIPA est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail au 31 décembre 2022.

POUR LES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

Pour les agents à **temps non complet ayant un employeur unique** :

- Le montant de la GIPA est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail au 31 décembre 2022.

Pour les agents à **temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations fixées par référence à un indice et versées par chaque employeur** :

- Ces agents sont éligibles à la GIPA sur la base de chacune de ces rémunérations. Par conséquent, il appartient à chaque employeur de calculer l'éventuel montant de l'indemnité, montant qui sera proratisé en fonction de la quotité du temps de travail au 31 décembre 2022.

→ **Vous pouvez calculer le montant de la GIPA pour vos agents au titre de l'année 2023 en saisissant vos données dans le simulateur.**

POUR LES FONCTIONNAIRES QUI, A LA SUITE D'UNE MOBILITE AU SEIN DE L'UNE OU ENTRE LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES, ONT CHANGE D'EMPLOYEUR

Lorsqu'un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques (par un détachement, une mutation, etc.), il appartient à l'employeur au 31 décembre 2022 de calculer le montant de la GIPA et le cas échéant de la verser. Au besoin, des informations peuvent être transmises par le précédent employeur.

Pour les fonctionnaires détachés dans un autre corps ou cadre d'emplois pendant toute la période de référence, l'indice de référence est celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil en détachement.

Pour les fonctionnaires détachés dans un autre corps ou cadre d'emplois entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022, les indices pris en compte sont l'indice du grade détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine au 31 décembre 2018 et l'indice détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement au 31 décembre 2022.

PAIEMENT DE L'INDEMNITE

Circulaire du 13 juin 2008.

C'est l'employeur au 31 décembre 2022 qui doit verser à l'agent le montant de l'indemnité.

La circulaire ministérielle apporte des précisions sur les pièces justificatives à fournir aux comptables en vue du paiement de la GIPA.

Pour justifier du paiement de la GIPA, **aucune délibération de l'organe délibérant n'est requise**. La circulaire exige que soit fournie au comptable une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination précisant :

- Les nom et prénom de l'agent bénéficiaire ;
- l'indice de traitement détenu par l'agent au 31 décembre 2018 ;
- l'indice de traitement détenu par l'agent au 31 décembre 2022 ;
- pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, la quotité du temps de travail au 31 décembre 2022 au sein de la collectivité ou de l'établissement concerné ;
- le montant brut à payer.

COTISATION A LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2008-964.

En vertu de l'article 1er du décret n° 2008-964 du 16 septembre 2008, l'indemnité GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. **Mais cette indemnité n'est pas soumise à la limite de 20 %** figurant à l'article 2 alinéa 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004.

Par conséquent, la cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique sera calculée de la manière suivante :

- une cotisation de 10 % (5 % à la charge du fonctionnaire et 5 % à la charge de l'employeur) assise sur l'ensemble des primes hors GIPA, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut ;
- une cotisation de 10 % (5 % à la charge du fonctionnaire et 5 % à la charge de l'employeur) assise sur la GIPA dans son intégralité.

EXEMPLES DE PRISE EN COMPTE DE LA GIPA DANS LE REGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

EXEMPLE N° 1 :

L'agent perçoit un montant global de prime **inférieur** au plafond de 20 % du traitement indiciaire brut (TIB). On ajoute à ce montant indemnitaire celui de la GIPA sans que cela conduise à un dépassement du plafond de 20 % :

Le plafond de 20 % du traitement indiciaire brut est de 1 000 € ;

Le montant indemnitaire servi est de 500 € ;

Le montant de la GIPA est de 200 € ;

L'assiette de cotisations au RAFP est donc de 700 €.

EXEMPLE N° 2 :

L'agent perçoit un montant de prime inférieur au plafond de 20 % du traitement indiciaire brut (TIB). On ajoute à ce montant indemnitaire celui de la GIPA, ce qui conduit à un dépassement du plafond de 20 % :

Le plafond de 20 % est de 1 000 € ;

Le montant indemnitaire servi est de 900 € ;

Le montant de la GIPA est de 200 € ;

L'assiette de cotisations au RAFP est donc de 1 100 €.

EXEMPLE N° 3 :

L'agent perçoit un montant de prime supérieur au plafond de 20 % du traitement indiciaire brut (TIB). On ajoute à ce montant indemnitaire celui de la GIPA :

Le plafond de 20 % est de 1 000 € ;

Le montant indemnitaire servi est de 1 300 € ;

Le montant de la GIPA est de 200 € ;

L'assiette de cotisations au RAFP est donc de 1 200 €.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

- Le décret n° 2005-396 du 27 avril 2005 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle de sommet de grade à certains personnels civils et militaires de l'Etat, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale et le décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires sont abrogés.
- Le décret n° 2006-1481 du 29 novembre 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière est abrogé.